

TH Picks for Doctor

Vol. 19
2025.09

【発行日】 2025年9月1日発行

【発行元】 本郷メディカルソリューションズ株式会社

〒160-0022 東京都新宿区新宿4-1-6 JR新宿ミライナタワー28階

TEL : 0120-016-705 [受付時間：9時00分～17時30分（土日・祝日・年末年始除く）]

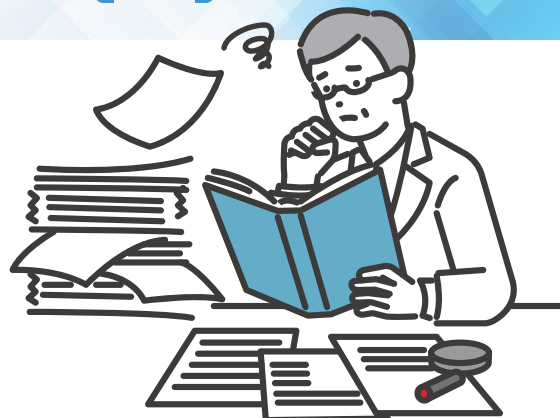
URL : <https://corporate.ht-hms.co.jp/>

Webサイト



特集01

ポイント付与終了まであとわずか！ 開業医の先生が知るべき 「ふるさと納税」の全知識



1. ふるさと納税は2025年9月までが断然お得！

2025年10月1日より、ふるさと納税のルールが大きく変わることをご存知でしょうか。これまで一部のふるさと納税サイトで提供されていた「ポイント付与」が全面的に禁止となります。つまり、「ふるさと納税の返礼品+ポイント」という形でより多くの恩恵を受けたい方は、9月までに寄附を済ませるのが賢明です。今回は、ふるさと納税の仕組み、メリット、そして注意点について解説していきます。

2. ふるさと納税とは？

ふるさと納税とは、「応援したい自治体」に寄附をすることで、寄附額の一部が税金から控除され、さらに地域の特産品などの返礼品がもらえる制度です。

具体的には、寄附額から自己負担額2,000円を差し引いた金額が、当年の所得控除、もしくは翌年の住民税からの控除という形で税負担が軽減されます。たとえば30,000円を寄附した場合、自己負担額2,000円を差し引いた28,000円が所得税・住民税から減額され、さらに最大9,000円相当（寄附金額の3割以内）の返礼品が受け取れるというわけです。実質2,000円の負担で、様々な地域の魅力を楽しめるお得な制度として、多くの方に利用されています。

3. 開業医の先生方の平均所得とふるさと納税の目安

開業医の先生方は、一般的に高額所得者である方が多いため、ふるさと納税による恩恵をより多く受けられる立場にあります。厚生労働省の「第24回医療経済実態調査（医療機関等調査）報告（令和5年実施）」によると、医療法人（無床）の院長の年間給与平均は約2,578万円（※1）とされています。ただし、診療科目や地域、経営規模によって大きく異なります。ふるさと納税の控除上限額は、所得や家族構成によって変動します。ここでは、一般的な目安として、年収別のふるさと納税上限額（自己負担2,000円で寄付できる上限額）の概算を記載します。

年収（目安）	ふるさと納税上限額（概算）
1,000万円	約17万円
2,000万円	約56万円
3,000万円	約105万円
4,000万円	約145万円
5,000万円	約210万円

※上記はあくまで概算であり、具体的な所得控除の状況によって変動します。

高額所得者である場合、この上限額が非常に大きくなるため、多額の控除を受けつつ、魅力的な返礼品を受け取れるチャンスが広がります。今回は、医療法人の院長の事例をご紹介いたしましたが、個人クリニックの先生方については、事業の状況によって控除上限額が大きく変動するため、個別の目安は顧問税理士にご相談ください。

4. 高額のふるさと納税を行った場合の一時所得について

ご注意いただきたい点として、ふるさと納税の返礼品及びポイントは「一時所得」に該当します。一時所得とは、営利を目的としない一時的な所得のことです。原則として、一時所得には年間50万円の特別控除があります。ふるさと納税の返礼品は、寄附額の3割以下と定められているため、ふるさと納税額の3割と取得したポイントの合計が50万円を超えなければ、ふるさと納税の返礼品のみで一時所得が発生することはありません。返礼品相当額とポイントの合計額が50万円を超えた場合、その超えた部分については一時所得として所得税・住民税の課税対象となるため注意が必要です。

5. 終わりに

2025年10月1日からのふるさと納税のルール変更により、ポイント付与がなくなること、現在の制度でのメリットを最大限に受けられるのは、2025年9月30日までの寄附となります。開業医の先生方におかれましては、高額な所得ゆえにふるさと納税は非常にメリットがあります。まだふるさと納税を利用されていない方、あるいは今年はまだ寄附を行っていない方は、ぜひこの9月までの期間を有効活用し、お得にふるさと納税をご利用ください。



特集02

年収103万円の壁の変更点と関連する税制



1. 基礎控除・給与所得控除の拡充と課税最低限ラインの引き上げ

令和7年度税制改正により、所得税における基礎控除と給与所得控除が拡充され、所得税が課されないボーダーラインが引き上げられます。これらの改正は、令和7年分以後の所得に対して適用されます。

具体的には、基礎控除が現行の48万円から58万円に増加します。また、給与所得控除の最低保障額が55万円から65万円に引き上げられます。さらに、合計所得金額が132万円以下～655万円の場合、基礎控除に特例として最大37万円が上乘せされ、合計で95万円となります。（上乘せ分は段階的に設定されています）この特例措置により、所得税の課税最低限は160万円（給与所得控除65万円＋基礎控除95万円）まで引き上げられることになります。ただし、この160万円への引き上げは令和7年から令和8年までの限定措置であり、令和9年以降は基礎控除が一律58万円となります。（合計所得金額132万円以下の場合には令和9年以降も変更はありません）

年収（目安）	改正前	改正後 （令和7年・令和8年）
基礎控除	48万円	95万円（最大）
給与所得控除	55万円（最低）	65万円（最低）
課税最低限	103万円	160万円

2. 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

配偶者控除は、納税者の配偶者の合計所得金額が48万円以下の場合に適用される制度です。今回の税制改正により、配偶者控除の適用対象となる配偶者の合計所得金額が48万円から58万円に引き上げられます。これにより、配偶者の年間給与収入が123万円までであれば、納税者は配偶者控除の適用を受けることができます。

一方、配偶者特別控除は、配偶者控除の適用対象となる給与収入の上限が123万円に引き上げられたことに伴い、配偶者特別控除の適用対象となるのは、給与収入は201万6千円未満であり、合計所得金額では133万円以下となります。

配偶者控除および配偶者特別控除には所得制限があり、納税者本人の合計所得金額が900万円を超えると控除額が段階的に減少し、1,000万円を超えると適用が無くなります。

3. 特定扶養控除の適用範囲拡充と「特定親族特別控除」の新設

年齢が19歳以上23歳未満の子供を扶養している場合には、通常の扶養控除よりも控除額が大きい「特定扶養控除」（63万円）が適用されます。これまで、子供がアルバイトで年収103万円を超えると、この特定扶養控除が受けられなくなるという課題がありました。しかし、令和7年以降は、子供の年収上限が150万円に引き上げられます。さらに、子供の年収が150万円を超えた場合でも、親の手取りが急激に減少することを防ぐ目的で、「特定親族特別控除」が令和7年度税制改正で創設されました。

この控除の対象となるのは、納税義務者と生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族で、合計所得金額が58万円超123万円以下（給与収入のみの場合は123万円超188万円以下）の者です。

特定扶養控除と特定親族特別控除の控除額

子供の年収	親の控除額	
123万円以下	63万円	特定扶養控除
123万円超150万円以下	63万円	特定親族特別控除
150万円超155万円以下	61万円	
155万円超160万円以下	51万円	
160万円超165万円以下	41万円	
165万円超170万円以下	31万円	
170万円超175万円以下	21万円	
175万円超180万円以下	11万円	
180万円超185万円以下	6万円	
185万円超188万円以下	3万円	
188万円超	0円	

4. 適用時期と退職者の源泉徴収票への影響

今回の改正は令和7年12月1日に施行され、令和7年分の所得税について適用されます。つまり、11月支給分までの源泉徴収税額については現行の方法で計算され、年末調整で精算することになります。また、退職所得は原則として確定申告不要とされていますが、改正前の方法で所得税と住民税が計算されている場合には確定申告することで改正の恩恵を受けることができます。

参考文献

※1: 厚生労働省「第24回医療経済実態調査（医療機関等調査）報告（令和5年実施）」305ページより「入院診療収益なしの医療法人の院長 平均給与＋賞与（令和4年度の数字）」を抜粋

https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryouhoken/database/zenpan/jittaityousa/dl/24_houkoku_iryokikan.pdf



スタッフに「副業したい」と言われたら？ ～副業・兼業を認める際に確認したいポイント～

令和7年度の税制改正により「103万円の壁」が見直されました。パートタイマーを中心に就業調整の必要性が薄れ、働き方の多様化が一層進みつつあります。また、2025年6月に閣議決定された「骨太の方針」では、「多様で柔軟な働き方の推進」が掲げられており、今後はこれまで以上に副業・兼業（以下「副業等」）を希望する従業員の増加が見込まれます。そこで今回は、副業等を認めるにあたっての主な留意点について確認していきましょう。

1. 労働時間は通算管理が必要

従業員が副業先でも「雇用契約」に基づいて働いている場合は、本業と副業等の労働時間を通算して管理する必要があります。¹ 自院の実労働時間のみでは法定労働時間を超えていない場合でも、副業先での労働時間を合算すると時間外労働に該当してしまうことがあるので、注意が必要です。² この点、厚労省が策定した副業・兼業に関するガイドライン³では、副業先での労働時間は「従業員からの自己申告」により把握することが示されています。そのため、定期的に勤務時間の申告をしてもらう仕組み作りが求められます。

2. 従業員への健康配慮は不可欠

使用者には「従業員が安全かつ健康に就労ができるよう必要な配慮をする義務」（安全配慮義務）が課されています。副業等によって過重労働となり、心身の健康に悪影響が生じた場合、状況によっては使用者側の責任が問われる可能性があります。たとえ法的責任に至らない場合でも、副業等での疲労により本業のパフォーマンスに支障をきたすようであれば、本末転倒です。このような事態を防ぐためにも、シフトの調整や有給休暇の取得促進、定期的な健康状態の確認など、従業員の健康に配慮した対応が求められます。また、就業規則や雇用契約書において、「長時間労働等により労務提供に支障が出る場合には、副業等を禁止または制限することがある」といった規定を設けておくことも有効です。

3. 情報漏洩と競業のリスクに備える

医療機関においては、患者情報や治療ノウハウなど、特に高いレベルでの秘密保持が求められます。従業員は使用者の営業秘密を漏洩してはならない義務を負っていますが、副業先で無意識のうちに話してしまうこともあり得ます。特に同業種での副業等であれば、情報漏洩のリスクは格段に高まります。秘密情報の範囲や取扱いについて、日頃から注意喚起を行うとともに、副業先が競合関係にある場合には認めないとするなど、あらかじめルールを明確にしておくことが重要です。

実態に即した制度設計を

スポットワークをはじめ多様な働き方が浸透する中、副業等を一律に禁止することは現実的ではありません。一方で、方針が曖昧なまま認めてしまうと、労務管理上のトラブルを招くおそれがあります。副業等の容認基準や申請フロー、情報管理や健康面への配慮など、実態に即したルール整備が不可欠です。適切に運用することで、収入の補完やキャリア形成といった従業員側のメリットだけでなく、人材の定着や組織の活性化といった院側の効果も期待できます。従業員の多様な働き方を尊重しつつ、自院にとっても無理のない仕組みを整えることで、安心して働ける職場環境の実現が目指せます。

¹ 「業務委託契約」や「請負契約」など雇用契約によらない働き方の場合、または雇用契約による場合でも労働基準法41条に定める管理監督者・機密事務取扱者などに該当する場合は通算の対象とはなりません。

² 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算については、現在見直しを検討されています。（参考：「労働基準関係法制研究会」の報告書 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48220.html）

³ 副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月8日改定版） <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>